Actes du Colloque international francophone « Expérience 2012 »
Expérience et Professionnalisation dans les champs de la formation, de l'éducation et du travail ; état des lieux et nouveaux enjeux – Lille (France)
26, 27, 28 septembre 2012

Une ingénierie de formation au service de la professionnalisation des accompagnateurs VAE

Jérôme MARCEL
Chargé d'ingénierie
AgroSup Dijon/France

Résumé

Le dispositif VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) fait exister un acteur, l'accompagnateur, dont la sollicitation est laissée à la liberté du candidat. Accompagner des candidats à la rédaction d'un dossier VAE relève-t-il d'une mission, d'une activité, d'une fonction, d'un emploi ou d'un métier en émergence ? Entre ceux qui assurent ces accompagnements à titre principal et ceux qui accompagnent moins de dix candidats par an, le volume d'activité est disparate, interrogeant alors le sens que recouvre l'activité elle-même.

A l'ensemble de ces disparités s'ajoutent des profils et des parcours d'accompagnateurs eux aussi pluriels. Qu'ont en commun, par exemple, un formateur et un psychologue du travail ?

La professionnalisation de ces accompagnateurs est donc questionnée : quel processus serait le plus adapté pour répondre à ces besoins ? L'analyse de la pratique professionnelle semble être bien adaptée dès lors qu'elle requiert des précautions d'usages et qu'elle s'appuie sur une démarche méthodologique structurante où des connaissances sont apportées à partir de l'analyse des situations de travail. Se référant à sa propre expérience et pratiques réflexives, l'auteur (praticien) montre, à partir d'étude de cas, en quoi et comme cette ingénierie de formation contribue en la professionnalisation de ces acteurs particuliers en VAE.

Mots clés

Accompagnateur – VAE – Professionnalisation - Analyse des pratiques - Ingénierie de formation

Introduction

Le dispositif VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) fait exister un acteur, l'accompagnateur, dont la sollicitation est laissée à la liberté du candidat. L'accompagnement VAE est ainsi une prestation de service facultative pour les candidats qui font appel, s'ils le souhaitent, à des accompagnateurs appartenant à des organisations professionnelles aux caractéristiques diverses. La place accordée au dispositif VAE au sein de ces structures, et en particulier la place accordée à l'accompagnement, s'inscrit par ailleurs dans des stratégies et des enjeux variés.

Accompagner des candidats à la rédaction d'un dossier VAE relève-t-il d'une mission, d'une activité, d'une fonction, d'un emploi ou d'un métier en émergence ? Entre ceux qui assurent ces accompagnements à titre principal et ceux qui accompagnent moins de dix candidats par an, le volume d'activité est disparate, interrogeant alors le sens que recouvre l'activité elle-même. A l'ensemble de ces disparités s'ajoutent des profils et des parcours d'accompagnateurs eux aussi pluriels. Qu'ont en commun, par exemple, un formateur et un psychologue du travail ?

Dans ce contexte, la question de la professionnalisation des accompagnateurs VAE se pose de façon spécifique.
Quelle ingénierie de formation mettre en place pour répondre à cette pluralité de situations ?

Selon un déroulement linéaire, nous pourrions penser qu'il est pertinent que les accompagnateurs reçoivent d'abord une formation théorique et méthodologique pour acquérir les prérequis de l'accompagnement; qu'ils pratiquent ensuite, et de manière régulière, des accompagnements; qu'ils participent enfin, d'une manière continue, à des journées d'analyse de pratiques professionnelles entre pairs. Or, les contextes de travail et la pluralité de profils des accompagnateurs montrent que cette chronologie n'est pas toujours possible. De plus, en tant que praticien et professionnel de la formation au ministère chargé de l'Agriculture, il me semble essentiel que dans la professionnalisation des accompagnateurs, des temps réflexifs soient mis en place dans le cadre de l'analyse des pratiques.

Mon propos vise à présenter une démarche réflexive de praticien questionnant la pertinence de l'analyse des pratiques comme moyen de développement de la professionnalisation des accompagnateurs VAE et soumettre mon analyse et mes propres pratiques à discussion. Dans une première partie, je tente de caractériser les profils des accompagnateurs VAE, d'identifier les conditions d'exercice de leur travail et de déterminer l'étendue du périmètre de leurs activités. Je rends compte, dans la deuxième partie, d'un dispositif de

professionnalisation que nous avons mis en place au sein de l'enseignement agricole technique. A partir de quelques situations que je rencontre dans le cadre de journées d'analyse des pratiques professionnelles, je cherche à montrer, dans la troisième partie, les effets produits par cette modalité pédagogique. En conclusion, je questionne la pertinence de l'analyse des pratiques professionnelles dans la construction et le développement identitaire de l'accompagnateur VAE.

Première partie
Caractéristiques des accompagnateurs, des conditions d'exercice de leur travail et de leurs activités.

Qui sont les accompagnateurs VAE ?

Il n'y a pas de profil type d'emploi pour être accompagnateur en VAE, cependant l'accompagnateur doit être un expert de l'accompagnement c'est à dire maîtriser des techniques d'accompagnement spécifiques dans un cadre et un contexte particulier.

Si le profil le plus courant est celui de l'accompagnateur « méthodologique » à la rédaction du dossier quelque soit la certification visée par le candidat, il existe des accompagnateurs dits « pédagogiques » (Pinte,) travaillant souvent en complément : expert du diplôme, expert professionnel (en entreprise). En échangeant avec les accompagnateurs venus en formation, on constate que par rapport au début de la VAE en 2002, les accompagnateurs aujourd'hui sont davantage experts méthodologiques qu'experts du diplôme pour lequel ils accompagnent un candidat. Ils peuvent accompagner des candidats à des certifications qu'ils « découvrent » pour la première fois. Il est alors, d'autant plus nécessaire de connaître et de bien s'approprier le référentiel professionnel du diplôme visé par le candidat pour pouvoir l'accompagner.

Qu'est ce qui fait qu'on accompagne un candidat à la VAE ?

Ce qui anime principalement les accompagnateurs, c'est la relation avec l'autre. Dans son ouvrage traitant de la problématique de l'accompagnement, Paul (2004, p.130) souligne que « la confiance est la condition première pour que la relation soit possible et le cadre sécurisant ». Par ailleurs, les accompagnateurs « défendent » et soutiennent avec une forte conviction cette quatrième voie d'obtention d'une certification. Ils en parlent avec passion et emphase. Ils mettent

en œuvre toute leur énergie et parviennent à ce que leur structure de formation (ou institution) développe, avec des moyens satisfaisants, l'accompagnement VAE. Leur argumentation est rarement financière. Ils croient en certaines valeurs proches de celles défendues dans le cadre de « l'école de la dernière chance ». Cette posture qui peut s'apparenter à du militantisme fait que la professionnalité peut parfois s'esquiver au profit de pratiques tendant par moment à sortir du cadre juridique, administratif et financier. C'est pourquoi nous insistons particulièrement sur le cadre du dispositif VAE lors des formations que nous aborderons en seconde partie, avec le souci de remettre, si nécessaire, de la structure dans le processus d'accompagnement de ces professionnels.

Dans quel cadre travaillent-ils ?

Si des accompagnateurs ne réalisent qu'un accompagnement par an, d'autres mènent leur activité d'accompagnateur à temps plein. Aussi les moyens mis à leur disposition ne sont pas de même nature ni de même niveau au regard de la place qu'occupe cette prestation sur le plan des activités de l'organisme de formation. Pour certains prestataires, la VAE entre pleinement dans le projet de développement de leur structure et des stratégies intégrant ce dispositif sont menées dans ce sens. Pour d'autres, l'enjeu est de rendre lisible et accessible au plus grand nombre « leur certification maison », car cela touche à l'identité de leur institution. A contrario, des centres de formation se doivent d'offrir des prestations d'accompagnement VAE par obligation vis à vis de leur organisme de tutelle. Ainsi certains affichent des tarifs d'accompagnement fixés dans un cadre qui dépasse le local (exemple de certaines DRAAF Direction Régionale Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt).

On voit alors combien le positionnement des organismes prestataires va agir ou interagir sur les conditions d'exercice des activités des accompagnateurs, mais également sur la dynamique avec les autres acteurs de la VAE. Si des structures ont vite compris que la VAE était un bon moyen de nouer ou renouer des partenariats avec des entreprises par exemple pour offrir un ensemble de prestations, d'autres sont beaucoup moins offensives et n'affichent qu'un seul accompagnateur pour être en « conformité » avec leur hiérarchie institutionnelle.

Quelles sont les activités des accompagnateurs VAE ?

Dans le cadre de nos travaux (Conseil, Marcel, en cours) nous avons listé une cinquantaine d'activités réparties en neuf fonctions principales caractérisant le

travail de l'accompagnateur en VAE. Accueillir un candidat, contractualiser l'accompagnement, aider à la préparation et à la rédaction du dossier, préparer le candidat au jury… sont autant d'activités que les professionnels devront réaliser au cours des quelques heures d'accompagnement. Prises chronologiquement, ces activités s'effectuent en prenant en compte les demandes du candidat tout en identifiant les difficultés qui émergent au cours de l'accompagnement. Pour qu'il y ait relation d'accompagnement, nous dit Paul (2004 b, p128), « il faut qu'il y ait un professionnel qui prenne en compte autrui comme demandeur potentiel, même si la demande n'est pas formulée ».

C'est un travail majeur et difficile que de suivre et rester dans le cadre de la démarche tout en étant centré sur la demande de la personne accompagnée. Que ce soit explicite ou non, les candidats demandent à être rassurés, encouragés et les conseils méthodologiques sont nombreux (besoin de cadrage, besoin de recul sur l'écriture, l'explicitation d'une activité). L'accompagnateur mobilise alors différents outils spécifiques afin de satisfaire l'accompagné. Il lui donne des échéances, son point de vue sur le travail réalisé, une progression. Il aide aussi le candidat à trier les informations, à rechercher les « preuves » pour appuyer ses compétences. Grâce aux techniques de conduite d'entretien, les échanges entre accompagnateur et accompagné sont facilités pour parvenir au but. Pour bien expliciter l'activité d'accompagnement, Mayen (2006) précise que le travail de l'accompagnateur conduit à renforcer l'existence de l'expérience comme objet d'un certain travail. Grâce à lui, « le candidat va relancer ses activités de remémoration, de prises de conscience, d'approfondissement et d'élargissement des pans et éléments de son expérience. Un processus de sélection et de hiérarchisation doit encore s'opérer, guidé, balisé par la confrontation au référentiel. Il ne suffit pas seulement de trouver des mots pour dire son expérience et ses acquis, il faut aussi trouver les mots pour l'écrire en fonction des exigences attendues, explicites ou supposées des jurys » p72 et 73.

En plus de la fonction d'accompagnateurs VAE, certains s'investissent dans des fonctions ou missions périphériques d'accompagnement. Certains accompagnateurs participent à des jurys VAE, y compris en tant que président. D'autres réalisent de l'ingénierie de formation afin de proposer un dispositif mixant VAE et formation. Quant à la phase d'accueil/orientation/conseil en VAE (phase en amont de l'accompagnement), elle est souvent réalisée par des accompagnateurs VAE.

Ces expériences diverses, rôles, statuts et fonctions différents de l'accompagnement proprement dit, offrent des avantages à travers la connaissance

et les informations que les accompagnateurs acquièrent et qu'ils mettront au service de leur prestation. Mais passer d'un rôle à l'autre les oblige à adopter des postures spécifiques et, pour ceux qui auraient mal identifié ces différences, cela peut entraver le fonctionnement ou mettre du flou dans le dispositif et dans les jeux d'acteurs.

L'accompagnateur mène son activité comme il peut, avec les quelques outils dont il dispose. Au mieux, il a bénéficié d'une ou deux journées de formation en amont de son premier accompagnement VAE. Dans certains cas, il a l'impression d'avoir réussi son travail d'accompagnement. D'autres accompagnements le laissent insatisfait. Des candidats abandonnent sans qu'il comprenne pourquoi. Il perçoit certaines difficultés mais sans en comprendre les raisons. Parfois, il a l'impression de ne « rien faire ». Ces accompagnateurs ont du mal à prendre du recul vis à vis de la conduite de leur mission.

La fonction d'accompagnateur est complexe. Elle demande des savoirs, savoir-être et savoir-faire nombreux et dans l'intérêt du développement du dispositif VAE, il a semblé nécessaire de mettre en place une formation pouvant répondre aux besoins des accompagnateurs.

Deuxième partie
Quelle ingénierie de formation pour ces professionnels de l'accompagnement VAE ?

Au sein de l'enseignement agricole technique, la professionnalisation des accompagnateurs VAE s'est mise en place progressivement dès la création de la Loi de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002 avec une ingénierie au plan national depuis 2006. Proposée dans le cadre de l'offre nationale de formation continue destinée à l'ensemble des agents œuvrant pour l'enseignement agricole technique, le public ciblé est celui des « formateurs/accompagnateurs VAE » travaillant dans les centres de formation type CFPPA ou structure de l'enseignement agricole privé. Mais d'autres publics comme des accompagnateurs de l'enseignement supérieur participent également à ces formations. Peuvent s'inscrire à ce cycle de formation, des accompagnateurs aussi bien novices que confirmés, accueillant principalement des candidats pour des certifications du ministère de l'Agriculture mais aussi

d'autres certificateurs (ministères de l'Education Nationale, de la Santé et du Social …).

Le dispositif de professionnalisation mis en place est étalé sur une durée d'environ un an et comprend quatre temps de formation :

	1° session	**2° session**	**3° session**	**4° session**
Objectif	Se repérer dans le cadre réglementaire et les procédures de la VAE	Acquérir et développer une méthodologie propre à l'accompagnement VAE	Perfectionner ses pratiques de conduite d'entretien avec le candidat	Perfectionner ses pratiques d'accompagnement VAE
Contenu	Qu'est ce que la VAE, le dispositif, le cadre réglementaire. Les différents acteurs et leurs rôles. Les différentes certifications. Les outils pour l'accompagnateur (référentiels, dossier, guides, …)	La méthodologie, les différentes étapes. Le rôle de l'accompagnateur. La contractualisation. Le choix des activités significatives, l'exploration des parcours, l'expression de l'expérience et l'écriture des activités, les attendus du jury.	L'entretien d'explicitation (définition et nature) L'accompagnement à l'analyse des activités Analyse et comparaison avec ses pratiques	Analyse des pratiques professionnelles à partir des situations de travail apportées par les participants L'accompagnement post jury, accompagnement des publics en difficultés, accompagnement collectif, …
Durée	1, 5 jour	2 jours	2 jours	2 jours
Période	Entre le début janvier et fin février	Fin mars	Entre le début avril et fin mai	Fin septembre
Modalité	A distance	En présentiel	A distance	En présentiel

Profils de l'intervenant à distance :

-Expertise dans le dispositif VAE

-Expérimenté dans la formation de formateurs

-Expérimenté dans les formations ouvertes et à distance

Profils des intervenants en présentiel :

- Expérience significative en accompagnement VAE

- Expérimentés dans la formation de formateurs

- Expérimentés dans l'analyse des pratiques

Même si l'architecture globale de ce cycle de formation a peu évolué au cours des dernières années, les outils mobilisés par les intervenants ont été construits progressivement. Outillage et techniques ont été créés à partir de ressources existantes et en utilisant le matériau issu de nos différentes formations. Les ressources mobilisées pour construire les outils proviennent de la littérature « classique » de la VAE, de la conduite d'entretien (Vermerch, Maurel 1997), (Mucchielli 2007). Nous avons également bénéficié de l'appui et des travaux d'une

équipe de recherche[1] dont les problématiques et concepts s'orientent autour de la compétence, du développement et de l'ingénierie de formation.

Au sein de ce dispositif de professionnalisation, j'identifie cinq spécificités :

L'auto-positionnement en amont de la première session

Afin d'individualiser le parcours de formation des participants, un auto-positionnement est réalisé à partir d'un questionnaire complété d'un entretien téléphonique en amont de la première session. En fonction des acquis repérés, les participants peuvent être dispensés totalement ou partiellement de contenus de la première session. Par contre, les trois autres sessions sont indissociables et obligatoires pour toutes les personnes inscrites.

Le cadre de l'accompagnement VAE

Les contenus de la première session sont construits en s'appuyant sur les textes réglementaires. En complément de ces aspects « régaliens », les participants sont invités à identifier et mieux connaitre les acteurs de la VAE, au sein de leur territoire et à l'échelon national, grâce à des exercices construits à cet effet (enquête …).

Combiner cadre juridique, administratif et « pratiques d'acteurs » est intéressant car cela permet de préciser le rôle de chacun avec quelquefois la mise en lumière d'écarts. C'est l'occasion de préciser le positionnement de l'accompagnateur face aux autres acteurs de la VAE sur un territoire donné. Décrites et analysées collectivement, les différentes réalités permettent à chacun des participants de reconstruire un cadre du dispositif VAE compris entre prescription et réalité de fonctionnement.

L'alternance session à distance, session en présentiel : une dynamique forte

La mise en place de deux sessions à distance a été pensée pour limiter les déplacements des accompagnateurs exerçant leur mission sur l'ensemble du territoire national (DOM compris). D'autre part, le ministère de l'agriculture possède un réel savoir faire dans le développement et la mise en place de

[1] Au sein d'AgroSup Dijon, l'Unité Propre "Développement professionnel et formation" a réalisé des recherches sur l'analyse du travail de différentes catégories d'acteurs impliqués dans la VAE, par observation et analyse de pratiques :
* de jurys de VAE (Mayeux, Mayen & Savoyant, 2006, Mayen & Tourmen, 2009, Tourmen, 2009),
* d'accompagnateurs (thèses de Chakroun (2009) et Fauvelle (en cours), Mayen, 2007),
* de conseillers en Points Relais Conseil (Mayen, 2006).
* de candidats à la VAE (Mayen, Perrier & Pin, 2010).

Formation Ouverte et A Distance (FOAD), d'où l'opportunité de mieux valoriser cette modalité pédagogique. Enfin, pour créer une dynamique de groupe, un forum de discussion à distance, animé par l'intervenant, est l'occasion de nombreux échanges entre les participants. Un contact régulier entre les deux intervenants (à distance et présentiel) garantit la continuité du processus d'apprentissage avec une synthèse réalisée en fin de chaque session. Les intervenants se transmettent des éléments sur la progression et la dynamique du groupe. Le suivi individuel n'est pas oublié puisque les demandes des stagiaires sont travaillées à chaque session, permettant de mieux répondre aux problématiques individuelles des participants.

La conduite de l'entretien de l'analyse de l'activité

La seconde session à distance repose sur le perfectionnement de l'activité cœur de métier de l'accompagnateur VAE à savoir la conduite des entretiens. Cadre, buts et méthodes d'entretien sont les trois points abordés dans cette session. Le contenu aborde ou revisite les différentes techniques comme la reformulation, l'écoute active, l'explicitation et les grands principes de la conduite d'entretien. Les entretiens auprès des candidats VAE peuvent avoir différents objectifs. Les accompagnateurs sont invités, à partir d'une typologie, à travailler ces différentes situations de travail d'entretien à l'aide d'outils et de techniques spécifiques. Chacun enregistre un ou plusieurs entretiens qu'il a conduits. Décryptés par l'auteur, ces entretiens sont ensuite analysés individuellement puis collectivement.

L'analyse des pratiques professionnelles des accompagnateurs

L'ingénierie au service de cette forme de professionnalisation se veut progressive et laisse un temps important à l'analyse des pratiques de ces professionnels en devenir. En effet, même si elle peut concerner des accompagnateurs expérimentés, l'analyse des pratiques, en tant que modalité pédagogique, permet :

- d'accompagner l'émergence ou la transformation d'un nouveau métier ou d'une nouvelle fonction ;
- d'interroger, enrichir, renforcer ou remettre en question, faire évoluer des pratiques ;
- d'accompagner la prise de fonction ;

- d'apprendre et développer des manières de raisonner et des manières de faire individuelles et collectives, nouvelles ou différentes[2] ;

Cet outil est mobilisé à des moments précis pour ancrer des techniques ou concepts qui seront repris et développés lors de la dernière session.

Nous allons maintenant nous intéresser davantage à la mise en place de ces analyses de pratiques dans le cadre de ces formations et analyser les effets engendrés par cette modalité pédagogique sur la professionnalisation des accompagnateurs en VAE très expérimentés, moins expérimentés ou novices.

Troisième partie
Qu'est ce que produit l'analyse des pratiques professionnelles chez les accompagnateurs en VAE ?

L'analyse des pratiques professionnelles, c'est quoi ?

Le travail collectif se fait par la parole. Il est « outillé » par des méthodes qui facilitent, dirigent et régulent l'expression de la pratique et des cadres pour interpréter, analyser la pratique et les conditions de la pratique[3]. Je me réfère au cadre de la psychosociologie, de la sociologie et mobilise des références de la didactique professionnelle. Je ne suis pas chercheur mais « utilisateur » de concepts et d'outils spécifiques au service de situations que j'aborde pour la professionnalisation de ces acteurs de la VAE. Ainsi, la sociologie des professions et en particulier l'identité professionnelle (Dubar 1995) tout comme les références à l'analyse transactionnelle (Jaoui 1979), (Chalvin 1989) et l'approche de la didactique professionnelle (Pastré, Mayen, Vergnaud, 2006) sont autant de cadres de référence et de grilles de lecture pour nos analyses et nos interprétations.

Par ailleurs, si certains animateurs d'atelier d'APP comme les groupes du

[2] Plusieurs animateurs d'atelier d'analyse de pratiques professionnelles travaillant au sein du ministère de l'Agriculture ont élaboré, sous la direction de P. Mayen, un petit texte *Analyse de pratiques professionnelles : Définition et Mode d'emploi*, afin de clarifier ce qu'est l'APP, ce qu'elle n'est pas, ses usages, ses limites et ses effets.

[3] texte *Analyse de pratiques professionnelles : Définition et Mode d'emploi*, (cité ci dessus)

GEASE (Groupe d'Entraînement à l'Analyse de Situations Educatives) ou comme les GAPP (Groupe d'Analyse de Pratiques Professionnelles) adoptent une démarche très cadrée (cinq étapes avec pour chacune une durée précise), je choisis un fonctionnement plus souple même si ma rigueur méthodologique suit globalement le même processus : présentation de la situation et de son contexte, problématisation, émission d'hypothèses et/ou questionnement problématique, analyse collective et apports de l'intervenant.

Lors de la dernière session de formation, deux journées consécutives sont consacrées aux analyses de pratiques, avec une progression pédagogique bâtie à partir des situations évoquées. L'intervenant identifie les besoins et les demandes des participants en amont de la session grâce aux informations recueillies par le formateur à distance. A partir d'un tour de table, il approfondit la demande des participants puis soumet le déroulement prévisionnel des journées en réajustant si besoin le travail préparatoire. Il pose le cadre et les règles de fonctionnement du groupe (confidentialité des informations, respect, non jugement…) de sorte à contractualiser collectivement la démarche à partir d'une déontologie et d'une éthique discutées et actées. L'analyse des cas est bien sûr l'objet même du contenu de la formation mais l'intervenant travaille également, et c'est ce qui fait peut être l'originalité de ces temps d'APP, avec la dynamique du groupe. C'est à dire qu'il va faire avec l' « ici et maintenant » cher à l'analyse transactionnelle. Cela sous entend qu'en suivant la trame validée collectivement, il s'autorise à bousculer parfois cette chronologie en fonction de ce qu'il observe du groupe, de sa dynamique et d'éléments venant interroger ou interagir dans ce qui se passe. Le choix des situations analysées répond à la demande des participants, dans un « ordre chronologique» respectant le processus et les étapes d'accompagnement à la VAE.

Je vais maintenant relater quelques cas emblématiques (situations particulières) que je rencontre lors de ces formations. Ce choix est guidé par un souci de clarification des situations que rencontrent le plus couramment les accompagnateurs VAE dans le cadre de leurs activités et missions. De plus, ceci permet au lecteur de mesurer une partie de l'étendue des problématiques rencontrées par ces professionnels de l'accompagnement.

Situations sur les conditions d'exercice de l'activité de l'accompagnateur

° Positionnement de l'accompagnateur au sein de l'organisme prestataire

Nous l'avons vu un peu plus haut, les organismes prestataires n'inscrivent pas tous et de loin, le développement de la VAE dans leur projet stratégique. Aussi, l'activité d'accompagnement n'est pas forcément une priorité et peut être même inscrite à l'initiative personnelle de l'accompagnateur lui-même. Un flou plus ou moins grand peut servir de cadre à l'exercice de cette activité : absence de fiche de poste, conditions matérielles peu adaptées à la conduite d'entretiens, volume horaire des accompagnements non comptabilisé dans le temps de travail professionnel… . Ces conditions défavorables pour mener à bien cette mission, vont être identifiées et analysées, permettant ainsi à l'accompagnateur de mieux comprendre les difficultés qu'il rencontre dans son quotidien. L'intéressé a pu repérer les contraintes externes venant impacter sa pratique. Si par moment, il ne peut pas modifier ces facteurs, en revanche il est parfois possible, avec l'aide et le soutien du groupe, d'ouvrir des pistes pour remédier à ces « dysfonctionnements ».
Pour ces cas, recourir à l'approche systémique est souvent bien utile pour d'une part identifier le rôle et le jeu des acteurs œuvrant dans le système et d'autre part pour identifier les leviers possibles de changement. Ainsi on a vu plusieurs accompagnateurs se « repositionner » clairement dans leur mission en étant par exemple force de proposition pour inscrire la VAE dans un projet collectif. Le contraire se rencontre aussi lorsque, de retour de formation, l'accompagnateur apporte un nouveau regard sur la VAE et en fait part à sa direction, celle-ci décidant alors de remettre en cause la mission d'accompagnement pour des raisons stratégiques ou financières. Dans tous les cas, l'APP permet aux acteurs concernés de se « repositionner » vis à vis du dispositif VAE.

° Positionnement de l'accompagnateur au sein du dispositif VAE du territoire (régional ou local)

L'autorité académique (ex : DRAAF, Rectorat …) instruit le dossier de recevabilité des candidats. Pour des raisons multiples (pratiques, organisationnelles, d'affinité…) cette mission peut être en partie déléguée à des accompagnateurs. Ces praticiens y voient une certaine « reconnaissance professionnelle » alors même qu'ils n'ont aucune légitimité institutionnelle officielle pour exercer cette tâche. Même si au final la signature est celle portée par l'autorité académique et que cette démarche peut paraître faisable au regard de la légalité, cela pose dans bien des cas des problèmes sur le plan de la posture. Si l'instruction du dossier de recevabilité suit une logique administrative au regard de

l'application des textes sans toucher au projet de l'intéressé, le travail de l'accompagnateur (situé en aval de la recevabilité) va interroger, sans remettre en cause la recevabilité bien sûr, le projet du candidat potentiel y compris sur le choix même de la certification souhaitée. Il y a donc deux phases qui ont des objectifs bien différents et qui au regard du dispositif de la VAE renvoient pour le premier (recevabilité) à un positionnement juridique et administratif et pour le second (accompagnement) à une prestation facultative que le candidat choisit délibérément. Pour le candidat comme pour l'accompagnateur, le flou issu des postures peut semer le trouble voir empêcher la relation de confiance de s'instaurer.

Analysées en formation, ces situations apportées par des accompagnateurs devant élargir leur mission principale pour en accomplir une autre demandant une posture bien différente, décident parfois de ne plus accepter cette dernière afin d'éviter des confusions de rôle pouvant « nuire au bon fonctionnement » du dispositif VAE.

° *Accompagnement couplé avec une autre mission en lien avec la VAE (membre de jury, formateur)*

Dans la mesure où cette mission complémentaire ne concerne pas un candidat que l'accompagnateur a accompagné, rien n'empêche un accompagnateur d'être membre de jury VAE et même président de jury. C'est en travaillant sur la définition des objectifs de chacune des missions (membre de jury, accompagnateur, formateur…) que les accompagnateurs prennent conscience des dérives possibles. Si le cadre dans lequel est inscrite leur activité n'est pas explicite pour eux alors des collusions dans les rôles et leurs places s'installent.

En fin de séance d'analyse des pratiques, il n'est pas rare que des accompagnateurs arrêtent de siéger dans les jurys le temps d'asseoir plus clairement leur démarche d'accompagnement. Le contraire est vrai aussi. Des accompagnateurs décident de stopper leur activité et de s'investir dans le dispositif VAE comme membre jury, répondant davantage à leurs compétences et/ou à leurs envies de développement professionnel.

° *Accompagnement inscrit dans une démarche de demande collective*

Il ne s'agit pas ici d'accompagnement collectif mais bien d'une demande émanant par exemple d'une entreprise pour un nombre de salariés plus ou moins conséquent (exemple rencontré : jusqu'à plus de 200 candidats). Dans ces situations, les accompagnateurs peuvent éprouver des difficultés provenant de

« pressions » externes. Conscientisées par les protagonistes ou non, ces pressions se concentrent sur la phase d'accompagnement. Si une entreprise démarche un tel processus c'est qu'il y a souvent un enjeu fort pour elle. Par exemple, l'obligation d'avoir un personnel avec un certain niveau de qualification ou telles compétences. De même l'organisme certificateur est amené à gérer momentanément un flux de candidats important qui peut le conduire à surinvestir cette demande. Les financeurs peuvent souhaiter avoir un « droit de regard » sur un dispositif qui jusque là ne les préoccupait pas vraiment. Ces pressions provenant d'enjeux divers mais forts puisque concentrés au même moment et pour un nombre conséquent d'individus s'exercent également sur le candidat et par ricochet sur l'accompagnateur. Car même si la validation des acquis de l'expérience reste une démarche individuelle, prise dans une demande collective (demande d'une entreprise) chacune des demandes individuelles se lit différemment au regard des enjeux collectifs qu'elle porte. Là encore, en travaillant l'analyse de cas à partir de sociogrammes par exemple, les accompagnateurs en formation vont mieux identifier les enjeux pour chacun des acteurs, souvent plus nombreux dans des dispositifs de VAE collective, et pour eux-mêmes. Sur ces points précis, le travail d'APP permet à l'accompagnateur de se « repositionner » face à cet ensemble d'acteurs (directement ou indirectement) et in fine de se repositionner en face du ou des candidat(s).

Situation autour d'une des étapes de l'accompagnement

Une situation revient fréquemment dans les préoccupations des accompagnateurs : *l'accompagnement lors du choix des activités significatives.* Mener des entretiens, nous l'avons vu, est le cœur de l'activité de l'accompagnateur VAE. La phase du choix des activités significatives est pour l'accompagnateur un moment important et souvent particulier, « parce qu'il se passe des choses qu'on ne comprend pas toujours, il y a des moments désagréables, où l'on se sent pas tout à fait tranquille, un peu même déstabilisé » racontent les accompagnateurs.
L'accompagnateur mène l'entretien d'exploration avec le candidat qui se remémore l'ensemble de ses expériences, en fait un tri, recentre certaines de ses activités … Ce travail débouche sur la phase suivante, déterminante, du choix des activités significatives. L'accompagnateur pose généralement une question du type : « d'après les expériences que vous venez de décrire qu'elles sont celles (entre une et quatre /cinq) que vous estimez importantes en lien avec celles mentionnées dans le référentiel professionnel ? ». Le candidat en énumère quelques-unes, avec quelques fois des difficultés de formulation, en demandant son avis à l'accompagnateur.

Celui-ci se retrouve impliqué dans le choix et la formulation des activités dites significatives. C'est un moment où chacun peut ressentir une certaine peur, un certain trouble parce qu'il faut prendre position sur un choix qui est bien souvent déterminant pour la validation du dossier. Pour l'accompagnateur cela consiste à donner un avis argumenté sur la première prise de position du candidat quant au choix des activités à partir des expériences multiples du candidat et au regard d'un référentiel qu'il connait plus ou moins bien. Et pour le candidat, prendre toute sa responsabilité c'est décider seul en tenant compte ou non de l'avis de l'accompagnateur.

A partir de mes nombreuses observations en formation, j'ai identifié deux cas de figure.

Quand l'accompagnateur connait bien le référentiel professionnel et le cœur du métier décrit (il peut être formateur dans cette formation par exemple), il a tendance à guider rapidement le candidat vers le choix d'activités significatives. L'avantage est que l'accompagnateur « gagne du temps » et celui-ci est précieux dans une prestation de service avec peu d'heures financées. L'inconvénient est qu'en « orientant trop et trop vite » le candidat vers les activités qui semblent pertinentes et « justes » pour l'accompagnateur, le candidat risque de ne pas bien s'approprier « ses » activités significatives et de perdre du temps dans leur description et leur analyse un peu plus loin dans le dossier.

A contrario, si l'accompagnateur découvre le référentiel professionnel de la certification visée et qu'il n'a pas une connaissance très fine de la « culture métier » de ce diplôme, le cheminement vers le choix des activités significatives sera plus long et sinueux et pourra peut-être occulter un pan important de ce référentiel. C'est une des raisons pour lesquelles les accompagnateurs recourent, le cas échéant, à un expert du diplôme qui pourra donner son avis sur ce choix. La manière dont l'accompagnateur s'approprie un référentiel pour mener un accompagnement avec un candidat est un point central que je mets en lumière à travers l'analyse des pratiques professionnelles. J'insiste particulièrement sur l'importance de réaliser, en amont de l'entretien avec le candidat, un travail approfondi pour que ces accompagnateurs maîtrisent correctement le référentiel (professionnel ou de métier) du diplôme pour lequel ils accompagnent un candidat.

Situations transverses

° Accompagnateurs avec un manque « d'estime de soi ou de confiance »

C'est une problématique que je rencontre couramment dans les groupes en formation. Les accompagnateurs ont des doutes dans leur capacité à faire. Si le

doute est, dans bien des cas, un élément avec lequel chacun va composer « pour faire ou faire autrement », pour certains accompagnateurs ces doutes font obstacle à la conduite de leur activité. Beaucoup d'entre eux me disent ne pas « oser ». Oser le premier accompagnement, oser avec tel public, oser pour telle certification, oser réaliser des accompagnements pour tel certificateur, oser pour telle modalité pédagogique (collectif, à distance...). Pour se lancer dans l'accompagnement en VAE dans le sens « d'oser », il est important d'avoir des connaissances de base concernant la VAE, les certifications et la conduite d'entretien, que l'acquisition de ces connaissances soit reconnue et « validée » par des pairs et/ou par l'institution qui les emploient. Enfin, il semble essentiel que l'accompagnateur puisse trouver un soutien en échangeant avec d'autres sur la manière dont il s'y prend pour conduire ses entretiens. Lors de la formation, trouver une écoute, partager des expériences avec des pairs est « rassurant » et professionnalisant pour les accompagnateurs. L'intervenant analysant les pratiques donne quelques outils et quelques pistes pour que les participants poursuivent au mieux leur travail. Parfois ceux-ci n'ont besoin d'avoir qu'une confirmation de leurs pratiques. Ils viennent vérifier que leurs pratiques sont bien adaptées et appropriées dans telle ou telle situation d'accompagnement.

° *Accompagnement lorsqu'il n'y a pas de « problème »*

Certains participants souhaitent simplement rencontrer d'autres collègues pour se sentir moins isolés et « échanger » avec les autres. Ils ont une certaine confiance en leur pratique et finalement semblent assez sûr d'eux. Il y a, dans le cadre de la formation, des moments d'échange mais nous nous préoccupons surtout d'analyser les pratiques de chacun. Quand je leur demande de « raconter » comment ils s'y prennent avec les candidats, ils disent ne pas éprouver de problèmes particuliers. Et c'est bien souvent le regard « naïf » des participants peu ou pas expérimentés qui questionne leurs pratiques d'une manière inconsciemment incisive. L'accompagnateur « novice » veut tout savoir, tout comprendre tant il découvre, au fur et à mesure du déroulé de l'action, l'ampleur du travail. Lorsqu'il a l'occasion d'interroger un accompagnateur expérimenté, son investigation est menée souvent avec perspicacité[4]. L'objectif est de confronter leurs pratiques aux autres pratiques de leurs pairs. Au cours de ces analyses de cas, ces accompagnateurs réalisent, chemin faisant, les ressources qu'ils mobilisent dans telle ou telle situation. Si au départ, ils pensaient que « ça allait de

[4] Rappelons que le cadre de l'APP pour conduire des analyses des situations de travail par les animateurs favorise la liberté d'expression de tous les participants.

soi », ils comprennent alors qu'un processus pédagogique se met en place et révèle un savoir-faire, une compétence professionnelle. L'analyse de leur pratique permet d'identifier les besoins, la demande implicite d'un candidat et les ressources qu'ils ont mobilisées pour répondre à cette demande. Ces accompagnateurs arrivent à élaborer le mode opératoire pour conduire leur action grâce aux questionnements des autres impliquant ainsi tous les participants. Pour celui qui expose sa situation, ce moment est plutôt agréable en début d'analyse. Il se retrouve ensuite dans une position où il doit rechercher son mode opératoire, réfléchir au contexte de son action … . Trier les informations, les synthétiser, les classer, les hiérarchiser sont des tâches que l'interviewer accomplit plus ou moins laborieusement. Ce cheminement peut sembler douloureux pour la personne car il vient bousculer ses certitudes en remettant en cause certaines de ses pratiques. Le rôle de l'animateur consiste à mettre en évidence des pistes permettant à l'accompagnateur de progresser dans sa pratique sur tel point précis tout en valorisant d'autres aspects maîtrisés par l'accompagnateur. C'est mettre ainsi de la perspective dans « la » pratique de l'accompagnateur.

L'analyse des pratiques professionnelles est une modalité pédagogique qui interroge les participants qu'ils soient débutants ou confirmés. Les quelques situations décrites et analysées montrent la pertinence du mixage des publics pour se professionnaliser. Les accompagnateurs débutants apportent un regard neuf sur le dispositif VAE interrogeant alors les évidences des accompagnateurs expérimentés. Ces derniers peuvent valoriser leurs pratiques, les questionner en les exposant au groupe. Cela apporte aux deux publics des clés, des pistes et confirme des pratiques car « la pluralité des participants est une pluralité de manière de raisonner, de manière de faire, de manière de se positionner vis-à-vis des situations et des pratiques, de disposer de répertoires de pratiques plus nombreux et plus diversifiés. Les « solutions » analysées et discutées sont susceptibles d'être plus riches et plus raisonnées »[5].

Conclusion

Les trajectoires et les parcours des accompagnateurs sont très divers, donnant à chacun d'entre eux des compétences bien différentes. Ainsi un accompagnateur avec des compétences techniques spécifiques ou un autre

[5] texte *Analyse de pratiques professionnelles : Définition et Mode d'emploi*, (déjà cité)

psychologue expérimenté dans l'accompagnement ou l'insertion, vont adopter des postures propres à leurs expertises « cœur de métier ». Dans leur mission, certains accompagnent moins de dix candidats à la VAE, pendant que d'autres en ont plus d'une cinquantaine. Même si l'accumulation d'expériences ne produit pas toujours plus de connaissances et de savoirs, la multiplicité des situations rencontrées dans ces accompagnements donne la possibilité d'enrichir ses pratiques. Accompagner très peu de candidats demande à l'accompagnateur de mettre en œuvre les mêmes compétences qu'un autre accompagnateur en VAE à temps plein. Enfin, les accompagnateurs occupent une place, au sein du dispositif VAE, qui varie d'un organisme prestataire à l'autre. Pouvant avoir plusieurs rôles à jouer dans le paysage de la VAE, ces accompagnateurs doivent aussi être en mesure de changer de posture en fonction de leurs missions spécifiques.

L'analyse des quelques situations développées en troisième partie met en évidence l'environnement peu sécurisé dans lequel travaille parfois l'accompagnateur VAE (« d'insécure » pour reprendre cet anglicisme) :

- méconnaissance des enjeux de la VAE pour l'ensemble des acteurs ;
- conditions de travail pas toujours définies ;
- cadre relationnel avec le candidat à co-construire ;
- méconnaissance de ses propres capacités et compétences d'accompagnateur ;
- méconnaissance des besoins des candidats…

Ces cas emblématiques montrent aussi que la charge émotionnelle dans ces accompagnements est forte, sans que les accompagnateurs sachent bien l'identifier ou sachent comment la gérer. Une part importante de leur travail dans la relation se fait dans et avec le vide. Vide et inconnu sont des composantes avec lesquelles ils devront agir pour parvenir aux objectifs de la prestation de service. Enfin, ces différentes situations nous poussent à faire le parallèle entre les problématiques rencontrées par les accompagnateurs et les problématiques qu'ils doivent « traiter » avec les candidats. Autrement dit, accompagnateurs et candidats à la VAE seraient, au cours de l'accompagnement, dans un processus symétrique. L'un et l'autre cherchent et recherchent une certaine validation de leurs acquis à travers leurs expériences. Pour le candidat, la validation est réalisée in fine par le jury VAE qui reconnaît et attribue, le cas échéant, une certification.

Concernant l'accompagnateur, la validation, qui n'est qu'une reconnaissance légitimée de ses compétences à exercer ses fonctions d'accompagnateur VAE, peut

s'acquérir en formation notamment à travers les journées d'analyse des pratiques professionnelles. Cela lui permet d'asseoir toute sa légitimité au regard :

- de la structure dans laquelle il exerce sa profession ;
- de l'ensemble des acteurs du dispositif de la VAE ;
- des candidats qu'il accompagne ;
- et de lui-même.

Au final, n'est-ce donc pas une triple reconnaissance que l'accompagnateur acquiert au cours de sa professionnalisation en particulier dans le cadre de l'APP ? La reconnaissance professionnelle, sociale et personnelle, nécessaire pour conduire son travail d'accompagnateur. Elle contribue à la construction de son identité professionnelle. Cette triple reconnaissance, de par le développement et l'acquisition de compétences transversales, nous questionne sur l'émergence de l'identité professionnelle de ces accompagnateurs. Cette professionnalisation construit-elle seulement l'identité professionnelle de l'accompagnateur en VAE ou une identité professionnelle plus large d'une profession en devenir d'accompagnateur dont l'accompagnement en VAE ne serait qu'une des activités ?

Bibliographie

Borel, M. Conseil, F. Marcel, J. (2011). *Guide à destination des jurys VAE*. AgroSup Dijon/Eduter.

Chalvin, D. (1989). *Les nouveaux outils de l'analyse transactionnelle. Réussir avec les autres*. Les éditions ESF.

Conseil, F. Marcel, J. (en cours de publication). *Repères pour l'accompagnateur en VAE*. AgroSup Dijon.

Dubar, C. (1995). *La socialisation/construction des identités sociales et professionnelles.* Paris : Armand Colin.

Jaoui, G (1979). *Le triple moi*. Robert Lafont.

Mayen, P. (2006). *L'accompagnement en VAE. Compétences et pratiques pour une fonction nouvelle.* Paris : Editions Raison et Passions.

Mucchielli, R (2007). *L'entretien de face à face dans la relation d'aide*, ESF Editeur.

Pastré, P. Mayen, P. Vergnaud, G (2006). *La didactique professionnelle*. Revue française de pédagogie,154, p.145-198.

Paul, M. (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique.* Paris : L'Harmattan.

Pinte, G. *Quelle professionnalisation pour les accompagnateurs en VAE*. Actualité de la formation permanente 216.

Vermersch, P. Maurel, M. (1997). *Pratiques de l'entretien d'explicitation.* ESF Editeur.

Fiche d'activités de l'accompagnateur en VAE[6]

(Outil construit par les intervenants et utilisé en formation d'accompagnateurs VAE)

Objectif du travail de l'accompagnateur en VAE

Le cœur de l'activité de l'accompagnateur est centré sur l'accompagnement à la rédaction du dossier de validation d'un candidat en vue de son examen devant un jury dans un cadre contractuel de prestation de service.

L'accompagnateur peut être amené à réaliser d'autres types d'accompagnement portant sur les étapes en amont de la recevabilité (accueil, orientation) ou en aval de la décision du jury.

Les activités de l'accompagnateur en VAE

1) Accueillir un candidat en amont de la recevabilité

- il peut informer le candidat sur : le choix du diplôme visé, les financements, le mode de certification le plus adapté (formation, VAE…), les différentes procédures et le rôle des différents acteurs,
- il peut recadrer la demande du candidat en lui proposant d'explorer d'autres pistes si la VAE n'est pas pertinente
- il peut, en analysant les activités du candidat, faciliter le choix du diplôme
- il peut aider le candidat à remplir un dossier de recevabilité
- il peut aider le candidat à constituer un dossier de financement de son accompagnement
- il peut travailler en réseau avec d'autres professionnels

2) Accueillir un candidat après sa recevabilité

- il vérifie l'appropriation du dispositif de VAE par le candidat
- il vérifie l'adéquation projet du candidat par rapport à la démarche VAE (reformulation du projet, pertinence du choix du diplôme, pertinence du choix de la VAE, réorientation si nécessaire)
- il s'assure de la recevabilité de la candidature
- il s'assure de l'engagement du candidat : conditions d'engagement et enjeux
- il aide le candidat à s'approprier le référentiel professionnel du diplôme visé
- il présente au candidat le dossier de validation et sa structuration
- il aide le candidat à prendre sa décision de poursuite de la démarche VAE
- il peut accompagner des publics spécifiques (en en situation de handicap…) en proposant un accompagnement renforcé et adapté
- il informe le candidat sur l'organisation des jurys et les délais de présentation du dossier de validation

3) Contractualiser l'accompagnement (renégocié tout au long de l'accompagnement)

- il présente le cadre du dispositif VAE
- il situe son travail d'accompagnateur dans la démarche VAE
- il propose le cadre juridique prédéfini du contrat d'accompagnement
- il définit le cadre relationnel de la prestation d'accompagnement
- il planifie les échéances, les modalités et le lieu de travail en vue de la présentation du dossier devant le jury

---

[6] Extrait d'une des annexes du document « Repères pour l'accompagnateur en VAE » Conseil F et Marcel J (en cours de publication)

- il prépare la convention d'accompagnement

4) Aider à la préparation du dossier de validation

- il aide le candidat à explorer ses expériences passées professionnelles, sociales, personnelles et/ou de formation
- il aide le candidat à comparer ses expériences avec le référentiel professionnel du diplôme
- il aide le candidat dans le choix des activités significatives à retenir dans le dossier de validation
- il aide le candidat à décrire et analyser chaque activité retenue
- il guide le candidat dans la recherche des preuves à apporter dans le dossier

5) Aider à la rédaction du dossier de validation

- il aide à l'écriture des activités en prenant en compte les difficultés du candidat : élaboration du plan, formulation, rédaction, structuration de l'écrit (vocabulaire, orthographe), tri des informations, des preuves, organisation du travail d'écriture…
- il vérifie la présence dans le dossier de tous les éléments descriptifs et analytiques identifiés lors de la préparation du dossier
- il incite si nécessaire à la recherche d'éléments complémentaires
- il aide à la recherche de ressources extérieures pour la rédaction du dossier

6) Préparer le candidat à l'entretien avec le jury

- il présente au candidat les objectifs de l'entretien
- il présente au candidat les conditions de déroulement de l'entretien
- il précise au candidat le travail et les attentes du jury

7) Assurer le suivi du candidat

- il assure le suivi pédagogique du candidat (déroulement du travail de rédaction du candidat)
- il planifie les différents rendez-vous avec le candidat
- il organise les contacts avec le candidat
- il assure le suivi administratif et financier du candidat

8) Aide à la poursuite du parcours du candidat après décision du jury

- il peut analyser, avec le candidat, le procès verbal de décision du jury
- il recherche avec le candidat des modalités d'acquisition de capacités, aptitudes ou compétences manquantes, des financements adaptés si besoin
- il peut proposer un parcours complémentaire en cohérence avec les préconisations du jury et leur faisabilité

9) Participer au travail de sa structure et de la région en matière de VAE

- il rend compte de son activité au responsable de sa structure
- il participe à l'élaboration et la mise à jour des procédures et outils au niveau local ou régional
- il veille et se tient informé des évolutions réglementaires concernant les diplômes et les procédures de VAE
- il exerce son activité en prenant en compte les procédures régionales de la VAE
- il peut participer à l'ingénierie de demande d'une entreprise pour VAE collective

- il peut promouvoir la VAE et communiquer autour de la VAE (organisation de réunions d'information collective)

Les ressources à mobiliser pour conduire une activité d'accompagnement (liste non exhaustive)

Savoirs	Savoir faire
- Les fondamentaux de la VAE : législation, acteurs, procédures, outils, financements - Les différents types d'accompagnement prévus dans une démarche VAE - Les rôles des différents acteurs (candidat, accompagnateur, financeur, organisme de formation) - La liste de différents référentiels des certifications de l'organisme certificateur et leur structuration - Les outils à disposition du candidat : référentiel professionnel, dossier de recevabilité, dossier de validation - Les techniques d'écoute - Les techniques d'accueil et de communication - Les techniques d'entretien d'explicitation (reformulation, relance, recadrage, recentrage, confrontation) - Les techniques d'expression écrite - La démarche d'accompagnement, type et limites de la prestation proposée - Le fonctionnement et l'organisation des jurys - Les attentes du jury et les outils utilisés - La place de la VAE dans la structure et les outils utilisés par la structure	- Assurer une veille documentaire et méthodologique - Se repérer dans les différents financements de prestations d'accompagnement - Faire appel si besoin à un expert du diplôme préparé - Apporter un appui méthodologique différentié selon le degré d'autonomie du candidat - Conduire un entretien avec le candidat - Adapter ses exigences méthodologiques au candidat - Utiliser les documents de suivi de la structure - Organiser son travail d'accompagnement au sein de l'activité de la structure - Planifier son travail - Transmettre les informations d'ordre juridique, technique et administratif concernant la VAE aux acteurs concernés

Comportements professionnels
- Instaurer un climat de confiance par la reconnaissance mutuelle avec le candidat accompagné - Soutenir le candidat dans sa prise de décision et dans son travail - Gérer le stress - Responsabiliser le candidat - Etre vigilant sur l'éthique de l'accompagnement (ni jugement, ni imposition) - Respecter la déontologie du travail d'accompagnement - Etre patient et persévérant - Respecter le rythme du candidat - Etre à l'écoute du candidat - Etre attentif au processus de changement du candidat entrainé par sa démarche d'exploration de son expérience - Prendre en compte la dimension psychologique de l'individu candidat en gardant le but, le cap de l'accompagnement VAE